

## **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi, khususnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (eksogen) adalah kecerdasan emosional (X1) dan kepuasan kerja (X2). Objek penelitian yang menjadi variabel terikat (endogen) adalah perilaku kewarganegaraan organisasi (Y). Objek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penelitian menggunakan metode *cross sectional method*, karena dilakukan kurang dari satu tahun, dimulai bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Menurut Sekaran (2014: 158) menyatakan bahwa *cross sectional method* yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data atau mempelajari objek dengan mengambil waktu tertentu yang relatif pendek dan tempat tertentu. Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional*, informasi diambil dari sebagian populasi kemudian dikumpulkan langsung dari kejadian secara empirik dengan tujuan mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

### **3.2 Metode Penelitian**

#### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini akan diuji apakah kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung.

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2013:11), penelitian menggunakan metode deskriptif adalah termasuk dalam riset yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu karakter atau fungsi dari sesuatu hal. Metode deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*indenpent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Metode penelitian verifikatif adalah jenis penelitian untuk memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. (Sekaran, 2014: 164). Penelitian verifikatif adalah penelitian untuk menguji kebenaran, yang berhubungan antara variabel dependen dan independen. Penelitian verifikatif bertujuan untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. (Arikunto, 2010: 8).

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*.

### 3.2.2 Operasional Variabel

Penelitian ini, terdapat dua variabel inti yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (*independent variable* atau *predictor variable*) merupakan variabel yang nilainya mempengaruhi variabel lainnya, yaitu variable terikat. Variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Variabel terikat (*dependent variable* atau *criterion variable*) merupakan variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lainnya. Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. (Kuntjojo, 2009).

Berdasarkan objek peneliti yang telah dikemukakan di atas diketahui bahwa variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel independen atau variabel bebas (X). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independent atau variabel bebas. Variabel tersebut dicari bagaimana pengaruhnya terhadap keputusan pemilihan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y) Perilaku Kewargaan Organisasi. Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini:

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
<b>Kecerdasan Emosional</b>	Kecerdasan emosional sebagai kombinasi dari faktor-faktor yang memungkinkan seseorang untuk merasa, termotivasi mengatur suasana hati, kontrol impuls, bertahan dalam menghadapi frustrasi, dan dengan demikian dalam sehari-hari hidup berhasil. Goleman (Miao et al., 2017).	Kesadaran diri ( <i>Self awarness</i> ) adalah mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya itu sendiri.	Pegawai dapat mengenali emosi diri.	Tingkat kesadaran pegawai dalam mengenali emosi diri.	Interval	1
			Pegawai dapat mengenali kemampuan diri.	Tingkat kepercayaan diri pegawai akan kemampuan yang dimiliki.	Interval	2
		Pengaturan diri ( <i>Self Management</i> ) adalah mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, serta mengenali emosi sendiri.	Pegawai dapat mengambil hal positif dari pengalaman orang lain.	Tingkat kemampuan pegawai mengambil hal positif dari pengalaman orang lain.	Interval	3
			Pegawai mampu mengelola emosi dan suasana hati dalam mengerjakan pekerjaan.	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengelola emosi dan suasana hati dalam mengerjakan pekerjaan.	Interval	4
		Pegawai dapat mengatur emosi yang ada di dalam diri.	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengatur emosi didalam diri.	Interval	5	
		Pegawai mampu beradaptasi terhadap informasi terkini.	Tingkat kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap informasi terkini.	Interval	6	

Nadya Mahri, 2019

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		Motivasi diri ( <i>Self Motivation</i> )	Pegawai dapat memotivasi diri sendiri untuk	Tingkat dorongan dari dalam diri untuk	Interval	7
		adalah dorongan peralihan sasaran atau tujuan.	menyelesaikan tugas.	menyelesaikan tugas.		
			Kreativitas diri pegawai untuk bertindak tepat waktu dalam mengerjakan tugas.	Tingkat inisiatif yang dimiliki pegawai untuk bertindak tepat waktu dalam mengerjakan tugas.	Interval	8
			Pegawai memandang kesulitan dalam mengerjakan tugas dapat dikendalikan dengan mudah.	Tingkat kemampuan pegawai memandang kesulitan kerja yang bias dikendalikan dengan mudah.	Interval	9
		Empati ( <i>Emphaty</i> ) adalah kesadaran akan perasaan, kepentingan dan keprihatihan orang.	Pegawai mampu membaca emosi atau perasaan rekan kerja dan atasan.	Tingkat kemampuan pegawai membaca emosi atau perasaan rekan kerja dan atasan.	Interval	10
			Pegawai mampu memahami perasaan rekan kerja dan atasan.	Tingkat empati terhadap memahami perasaan rekan kerja dan atasan.	Interval	11

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data penelitian merupakan sumber-sumber dimana data yang

Nadya Mahri, 2019

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			Pegawai mampu mengenali emosi atau kondisi rekan kerja dan atasan.	Tingkat kemampuan pegawai mengenali emosi atau kondisi rekan kerja dan atasan.	Interval	12
		Keterampilan sosial	Pegawai mampu	Tingkat kemampuan pegawai	Interval	13
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		<i>(Relationship Management)</i>	melakukan interaksi sosial.	melakukan interaksi sosial.		
		yang dikehendaki oleh orang lain.	Pegawai memberikan informasi kepada rekan kerja.	Tingkat intensitas pegawai dengan memberikan informasi pada rekan kerja.	Interval	14
			Pegawai mampu membina hubungan dengan rekan kerjanya.	Tingkat kemampuan dalam membina hubungan dengan rekan kerjanya.	Interval	15
			Pegawai mampu menyelesaikan konflik dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan menyelesaikan konflik dengan rekan kerja.	Interval	16
<b>Kepuasan Kerja</b>	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau	Kepuasan terhadap gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan.	Tingkat kesesuaian terhadap gaji yang diterima dengan beban pekerjaan.	Interval	17
			Gaji yang diterima pegawai tepat waktu.	Tingkat ketepatan waktu organisasi dalam	Interval	18

Nadya Mahri, 2019

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengalaman kerja seseorang. (Luthans F, 2006).

n berbagai dimensi dari kepuasan.

				memberikan gaji pada pegawai.		
			Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai.	Tingkat kecukupan gaji yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup.	Interval	19
			Tunjangan yang diterima oleh pegawai lebih dari cukup.	Tingkat kecukupan tunjangan yang diberikan organisasi.	Interval	20

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
			Organisasi memberikan gaji pada pegawai sangat adil.	Tingkat keadilan organisasi memberikan gaji kepada pegawai.	Interval	21
		Kepuasan terhadap promosi yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atas pengembangan karir.	Kemampuan pegawai mengembangkan diri untuk promosi jabatan.	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengembangkan diri untuk promosi jabatan.	Interval	22
			Pegawai mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.	Tingkat kesempatan pegawai dalam promosi jabatan untuk setiap pegawai.	Interval	23
			Promosi jabatan dilakukan sesuai pengalaman kerja pegawai.	Tingkat kesesuaian promosi jabatan berdasarkan pengalaman kerja pegawai.	Interval	24
			Prosedur pomosi jabatan dalam	Tingkat transparansi	Interval	25

Nadya Mahri, 2019

*PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			organisasi dilakukan dengan transparan.	prosedur promosi jabatan yang dilakukan organisasi.		
		Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu memiliki kecakapan secara teknis dan mudah untuk bekerjasam atau	Pegawai merasa puas terhadap dukungan untuk bekerja sama yang diberikan oleh rekan kerja.	Tingkat kepuasan yang diterima pegawai terhadap dukungan untuk bekerja sama yang diberikan oleh rekan kerja.	Interval	26
			Pegawai mendapatkan kenyamanan	Tingkat kenyamanan yang diterima pegawai dalam	Interval	27
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		mendukung secara sosial.	bekerja dengan rekan kerja.	bekerjasama dengan rekan kerja.		
			Pegawai mendapatkan bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan kerja.	Tingkat kemampuan rekan kerja dalam membantu kesulitan pekerjaan.	Interval	28
			Pegawai dapat menjalin komunikasi baik dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan pegawai menjalin komunikasi baik dengan rekan kerja.	Interval	29
			Rekan kerja mampu bekerjasama dengan tim.	Tingkat kemampuan rekan kerja untuk bekerjasama tim.	Interval	30
		Kepuasan terhadap supervisi atasan yaitu	Pimpinan memberikan dukungan	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan	Interval	31

Nadya Mahri, 2019

*PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan.	kepada pegawai.	dukungan kepada setiap pegawai.		
			Pimpinan memberikan intruksi yang jelas dan dimengerti oleh pegawai.	Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan intruksi kepada pegawai dengan jelas dan dimengerti.	Interval	32
			Pimpinan membantu pegawai saat mengalami kesulitan dalam berkerja.	Tingkat kemampuan pemimpin dalam membantu pegawai yang mengalami kesulitan kerja.	Interval	33
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
			Pemimpin menerima keluhan serta saran yang diberikan oleh pegawai.	Tingkat kesungguhan pimpinan dalam menerima keluhan serta saran yang disampaikan pegawai.	Interval	34
		Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya.	Pegawai memberikan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.	Tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil kerja yang baik.	Interval	35
			Pegawai merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan.	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.	Interval	36
			Pegawai merasa puas atas hasil	Tingkat kepuasan terhadap hasil	Interval	37



<b>Perilaku Kewargaan Organisasi</b>	Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku individu yang diskresioner, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh system reward formal dan bahwa secara agregat mempromosikan fungsi efektif	<i>Altruism</i> adalah perilaku pegawai yang menolong rekan kerjanya mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.	kerja yang dihasilkan.	kerja yang dihasilkan.	Interval	38
			Kesediaan pegawai membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	Tingkat kesediaan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.		
			Kesediaan menggantikan tugas rekan kerja yang sedang istirahat atau berhalangan hadir.	Tingkat kesediaan menggantikan tugas rekan kerja yang sedang istirahat atau berhalangan hadir.	Interval	40
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
	organisasi. (Organ et al., 1989).	<i>Conscientiousness</i> adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi.	Pegawai berusaha memberikan hasil kerja melebihi target yang ditetapkan organisasi.	Tingkat kemampuan pegawai memberikan hasil kerja melebihi target yang ditetapkan organisasi.	Interval	41
			Penyelesaian tugas serta tanggungjawab tepat waktu.	Tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya tepat waktu.	Interval	42
			Pegawai dapat lebih awal hadir di tempat kerja.	Tingkat kemampuan pegawai hadir	Interval	43

Nadya Mahri, 2019

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

				lebih awal di tempat kerja.		
			Pegawai dapat pulang tepat waktu sesuai jam pulang.	Tingkat kemampuan pegawai pulang tepat waktu sesuai jam pulang yang telah ditentukan.	Interval	44
		<i>Sportmanship</i> adalah perilaku yang terhadap memberikan toleransi kebijakan dan keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan	Mentoleransi keadaan yang kurang ideal di tempat kerja.	Tingkat mentoleransi keadaan yang kurang ideal di tempat kerja.	Interval	45
			Mentoleransi kebijakan yang ditetapkan organisasi.	Tingkat mentoleransi kebijakan yang ditetapkan organisasi.	Interval	46
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		keberatan.	Semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.	Interval	47
			Pegawai dapat menjaga kerapian serta kebersihan di lingkungan kerja.	Tingkat kemampuan pegawai dalam menjaga kerapian serta kebersihan di lingkungan kerja.	Interval	48
		<i>Courtesy</i> adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar	Pegawai mampu menghormati hak-hak privasi rekan kerja.	Tingkat kemampuan pegawai menghormati hak-hak privasi rekan kerja.	Interval	49

terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

Pegawai mampu untuk menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan pegawai untuk menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja.	Interval	50
Pegawai menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	Tingkat intensitas pegawai menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	Interval	51
Pegawai mampu bersikap baik dan sopan terhadap rekan kerja serta atasannya.	Tingkat kemampuan pegawai untuk bersikap baik dan sopan terhadap rekan kerja serta atasannya.	Interval	52
Pegawai mampu membantu rekan kerja	Tingkat kesungguhan pegawai untuk membantu rekan	Interval	53

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
			dalam penyelesaian tugas.	kerjanya dalam menyelesaikan tugas.		
	<i>Civic Virtue</i> adalah perilaku kesediaan mengikuti kegiatan diluar pekerjaan dan		Keterlibatan pegawai mengikuti kegiatan diluar pekerjaan.	Tingkat keterlibatan pegawai mengikuti kegiatan diluar pekerjaan.	Interval	54

diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian ini, maka data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu (Sugiyono, 2013:193).

#### 1. Data Primer

Nadya Mahri, 2019

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tanggung jawab pada organisasi (mengikuti aturan, mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber yang dimiliki oleh organisasi).	Pegawai mampu menerima tanggung jawab yang diberikan organisasi.	Tingkat kemampuan pegawai menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan organisasi.	Interval	55
	Pegawai selalu hadir dalam setiap kegiatan rapat.	Tingkat intensitas pegawai untuk menghadiri setiap kegiatan rapat.	Interval	56
	Pemeliharaan fasilitas di organisasi.	Tingkat pemeliharaan fasilitas organisasi.	Interval	57

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal.

Data primer adalah jenis data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran angket kepada pegawai maupun pihak yang berwenang.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen-dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku dan literatur lainnya yang akurat.

Nadya Mahri, 2019

*PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Keterangan	Jenis Data
1.	Draft Presensi BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
2	Profil BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
3	Data Kuisisioner Penelitian	Primer

Sumber: Bagian Kepegawaian dan Umum BKD Prov Jabar

### 3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen atau wilayah generalisasi yang terbagi kedalam beberapa karakteristik dari alam semesta untuk tujuan riset tertentu. Populasi merupakan suatu hal yang penting selain sebuah data dalam melakukan penelitian, populasi dapat dijadikan sebagai sumber data. Penentuan populasi dimulai dengan penentuan yang jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitian yang disebut populasi sasaran. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk sasaran yang telah ditentukan. (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

**TABEL 3.3**  
**POPULASI PENELITIAN**

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1	Bidang Kesekretariatan	43
2	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	24
3	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	18
4	Bidang Pengembangan Karir	18
5	Bidang Kesejahteraan dan Disiplin	35
Jumlah		138

Sumber: Bagian Kepegawaian dan Umum BKD Prov Jabar

#### 3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Objek populasi diperbolehkan mengambil

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti, agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi maka setiap subjek dalam populasi yang diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Dari populasi yang telah ditentukan, dalam mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar, dalam artian sampel tersebut harus representatif. Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 138 orang pegawai, maka ditarik sampel yang dirumuskan di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e = 0,05)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{138}{1 + (138 \times (0,05)^2)} \\ n &= \frac{138}{1,345} \\ n &= 102,6 \approx 103 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, yang dibuat dengan tingkat kesalahan sebesar 5% diperoleh jumlah sampel untuk pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 103 orang.

Dari sampel di atas, maka ukuran sampel sebaran 103 responden akan dihitung secara proposional sehingga sebaran sampel penelitian dengan menggunakan rumus menurut (Riduwan, 2010)

$$N_i = n \left[ \frac{N_i}{N} \right] \times n$$

Keterangan:

ni= Jumlah sampel menurut stratum

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$n$  = Jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  = Jumlah populasi

$N$  = Jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus di atas, maka dapat diperoleh jumlah sampel di setiap divisi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai berikut.

1. Bidang Kesekretariatan  $= 43/138 \times 103 = 32$
2. Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian  $= 24/138 \times 103 = 18$
3. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian  $= 18/138 \times 103 = 13$
4. Bidang Pengembangan Karir  $= 18/138 \times 103 = 13$
5. Bidang Kesejahteraan dan Disiplin  $= 35/138 \times 103 = 27$

**TABEL 3.4**  
**SEBARAN SAMPEL PENELITIAN**

No	Nama Bidang	Sampel
1	Bidang Kesekretariatan	32
2	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	18
3	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	13
4	Bidang Pengembangan Karir	13
5	Bidang Kesejahteraan dan Disiplin	27
Jumlah		103

Sumber: Bagian Kepegawaian dan Umum BKD Prov Jabar

### 3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling dapat diklasifikasikan sebagai non probabilitas dan probabilitas. Sampel *probability* merupakan sampel dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sedangkan sampel *non probability* kebalikan dari *probability* dimana setiap elemen atau populasi tidak memiliki peluang yang sama dan pemilihan sampel bersifat objektif. Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Systematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yaitu *Convenience Sampling*, *Purposive Sampling*, dan *Snowball Sampling*. (Arikunto, 2010:116).

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. (Sugiyono, 2013: 82). Langkah dalam menentukan *Simple Random Sampling* yaitu:

1. Memberikan nomor dan mencatat nama-nama pegawai yang terdapat dalam populasi atau nama-nama bidang.
2. Kertas catatan tersebut digulung dan diletakkan ke dalam kotak.
3. Kertas yang diambil sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dari kotak yang berisi 43 gulungan kertas, akan dikeluarkan satu per satu, sampai dengan sejumlah 32 kertas.
4. Setelah itu nomor yang sudah keluar, akan disesuaikan dengan nama yang ada, seperti di bidang Kesekretariatan.
5. Dan untuk bidang lainnya cara sesuai seperti diatas. Cara pengambilan sampel ini menggunakan langkah-langkah yang sama persis seperti prosedur arisan yang banyak dilakukan oleh masyarakat umum.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut, diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data dan untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain(Sugiyono, 2016: 240):

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh peneliti ke tempat objek penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan langsung dengan narasumber Bagian Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner yang diberikan mengenai Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi dilakukan untuk mengamati perilaku pegawai dalam organisasi.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku dan literatur lainnya yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### 3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tujuan dari penelitian merupakan data yang diperoleh akurat dan objektif. Data yaitu gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis, data yang diperoleh dapat berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2009:172). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan dapat menghasilkan data yang sama. Untuk menggunakan instrumen yang *valid* dan *reliable* dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi *valid* dan *reliable* (Sugiyono, 2014:168). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* computer program SPSS 24.0 for windows.

Nadya Mahri, 2019

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Data sangat penting dalam suatu penelitian, hal tersebut menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh sebab itu, perlu melakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Benar-tidaknya data tergantung dari instrumen pengumpulan data, sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid akan memiliki validitas yang rendah. (Arikunto, 2010).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$  : Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antar dua variabel yang dikorelasika. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi. Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika  $r_{xy} > r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{xy} \leq r$  tabel, maka item pertanyaan ditanyakan tidak valid

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisis tes ini adalah teknik korelasi biasa,

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yakni korelasi antar skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen Kecerdasan Emosional sebagai variabel (X1), Kepuasan kerja sebagai variabel (X2) dan Perilaku Kewargaan Organisasi sebagai variabel (Y). Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebanyak 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan skor  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,374. Untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

**TABEL 3.5**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	Dimensi	No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<b>Kecerdasan Emosional</b>	Kesadaran Diri ( <i>Self Awareness</i> )	1	0,815	<b>0,374</b>	Valid
		2	0,665	<b>0,374</b>	Valid
		3	0,601	<b>0,374</b>	Valid
	Pengaturan Diri ( <i>Self Management</i> )	4	0,763	<b>0,374</b>	Valid
		5	0,590	<b>0,374</b>	Valid
		6	0,662	<b>0,374</b>	Valid
	Motivasi Diri ( <i>Self Motivation</i> )	7	0,732	<b>0,374</b>	Valid
		8	0,490	<b>0,374</b>	Valid
		9	0,537	<b>0,374</b>	Valid
	Empati ( <i>Emphaty</i> )	10	0,616	<b>0,374</b>	Valid
		11	0,478	<b>0,374</b>	Valid
		12	0,571	<b>0,374</b>	Valid
		13	0,601	<b>0,374</b>	Valid

Nadya Mahri, 2019

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	
	Keterampilan Sosial ( <i>Relationship Management</i> )	14	0,574	<b>0,374</b>	Valid	
		15	0,622	<b>0,374</b>	Valid	
		16	0,673	<b>0,374</b>	Valid	
<b>Kepuasan Kerja</b>	Kepuasan Terhadap Gaji	17	0,718	<b>0,374</b>	Valid	
		18	0,761	<b>0,374</b>	Valid	
		19	0,695	<b>0,374</b>	Valid	
		20	0,683	<b>0,374</b>	Valid	
		21	0,759	<b>0,374</b>	Valid	
	Kepuasan Terhadap Promosi	22	0,694	<b>0,374</b>	Valid	
		23	0,750	<b>0,374</b>	Valid	
		24	0,734	<b>0,374</b>	Valid	
		25	0,773	<b>0,374</b>	Valid	
	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	26	0,805	<b>0,374</b>	Valid	
		27	0,575	<b>0,374</b>	Valid	
		28	0,723	<b>0,374</b>	Valid	
		29	0,558	<b>0,374</b>	Valid	
		30	0,420	<b>0,374</b>	Valid	
	Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan	31	0,446	<b>0,374</b>	Valid	
		32	0,661	<b>0,374</b>	Valid	
		33	0,635	<b>0,374</b>	Valid	
		34	0,615	<b>0,374</b>	Valid	
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	36	0,649	<b>0,374</b>	Valid	
37		0,659	<b>0,374</b>	Valid		
38		0,536	<b>0,374</b>	Valid		
<b>Perilaku Kewargaan Organisasi</b>	<i>Altruism</i>	39	0,823	<b>0,374</b>	Valid	
		40	0,628	<b>0,374</b>	Valid	
	<i>Conscientiousness</i>	41	0,644	<b>0,374</b>	Valid	
		42	0,767	<b>0,374</b>	Valid	
		43	0,637	<b>0,374</b>	Valid	
		44	0,364	<b>0,374</b>	Valid	
		<i>Sportmanship</i>	45	0,531	<b>0,374</b>	Valid
			46	0,734	<b>0,374</b>	Valid
	47		0,772	<b>0,374</b>	Valid	
	48		0,584	<b>0,374</b>	Valid	
	<i>Courtesy</i>	49	0,821	<b>0,374</b>	Valid	
		50	0,723	<b>0,374</b>	Valid	
		51	0,804	<b>0,374</b>	Valid	
		52	0,853	<b>0,374</b>	Valid	
53		0,601	<b>0,374</b>	Valid		
<i>Civic Virtue</i>	54	0,750	<b>0,374</b>	Valid		
	55	0,823	<b>0,374</b>	Valid		
	56	0,608	<b>0,374</b>	Valid		
	57	0,804	<b>0,374</b>	Valid		

Nadya Mahri, 2019

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
		58	0,791	<b>0,374</b>	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018 (Menggunakan SPSS 22.0 *for windows*)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 3.2, maka data dengan nilai validitas terendah terdapat pada angka 0,364 pada dimensi *alturism*, kemudian skor tertinggi terdapat pada angka 0,853 pada dimensi *courtesy*. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2010: 221).

Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas terdiri dari dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Uji reliabilitas eksternal dilakukan dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengamatan. Dalam mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuknya skala (misal: 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$R_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Realibilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

Rumus variannya:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- $\sigma_{t^2}$  : Harga varians total  
 $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor total  
 $(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor  
 N : Jumlah responden

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $>$   $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\leq$   $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diketahui bahwa semua variabel reliabel, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,468. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,895	0,374	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,927	0,374	Reliabel
3	Perilaku Kewargaan Organisasi	0,943	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018 (Menggunakan SPSS 22.0 for windows)

### 3.2.7 Rancangan Analisis Data

Alat penelitian ini yang digunakan adalah angket kuisioner. Angket disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yang merupakan memberikan keterangan dan data mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. *Editing*, merupakan pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut berkaitan dengan kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Scoring*, merupakan pemberian skor untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pertanyaan dalam angket menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen skala ini mempunyai bobot dari sangat positif sampai sangat negatif.

3. *Tabulating*, merupakan perhitungan hasil scoring yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Pengujian, untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini analisis jalur digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal yang akan diteliti yaitu kecerdasan emosional (X1) dan kepuasan kerja (X2) pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasi (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala interval, yang diperoleh dari kuesioner diolah menggunakan skala *semantic differential*. Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya:bagus, buruk, jujur dan tidak jujur), unsur potensi (aktif, pasif, cepat dan lambat).

**TABEL 3.7**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF DAN NEGATIF**

Alternatif Jawaban	Setuju	← Rentang Jawaban →							Tidak Setuju
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber: Dimodifikasi dari Hermawan (2009:132)

### 3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Rancangan Analisis Deskriptif, merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sampel atau populasi tanpa perlu menguji signifikansi. Media penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat pada data penelitian, yaitu memberikan keterangan informasi dari data mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Menghitung persentase mengenai suatu jawaban menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = (F/N) \times 100\%$$

Sumber: (Arikunto, 2010)

Keterangan :

P : Persentase

F : Frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N : Jumlah responden

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian kuesioner, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan kedalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

#### 1. Distribusi Frekuensi

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif Variabel X1 (Kecerdasan Emosional)
2. Analisis deskriptif Variabel X2 (Kepuasan Kerja)
3. Analisis deskriptif Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasi)

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0%

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



sampai 100%. Rumus untuk menentukan skor 0% sampai 100% yang dirumuskan dari (Sugiyono, 2014:94) sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum	= Skor interval tertinggi x jumlah item pertanyaan setiap dimensi x jumlah responden
Nilai Indeks Minimum	= Skor interval terendah x jumlah item pertanyaan x setiap dimensi x jumlah responden
Jarak Interval	= (Nilai maksimum – Nilai minimum) : skor interval
Persentase skor	= (Total skor : Nilai maksimum) x 100%

Hasil perhitungan dikategorikan penafsiran dari pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (2013:184)

## 2. *Cross Tabulation*

Metode *cross tabulation* merupakan metode yang menggunakan uji statistik untuk mengidentifikasi dan mengetahui korelasi antar dua variabel. Dimana apabila terdapat hubungan antar keduanya, maka terdapat tingkat ketergantungan yang saling mempengaruhi yaitu perubahan variabel yang satu ikut mempengaruhi perubahan pada variabel lain.

### 3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Setelah dilakukannya analisis deskriptif dan keseluruhan data yang diperoleh dari responden telah terkumpul, maka dilakukan analisis berikutnya yaitu analisis data verifikatif. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian tersebut.

Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Data variabel menggunakan skala interval, yaitu skala yang memiliki poin jarak objektif dalam keteraturan kategori peringkat, namun jarak yang tercipta sama antar masing-masing angka. Pengolahan data dengan penerapan statistik prametik mensyaratkan dan sekurang kurangnya harus diukur dalam skala interval menggunakan regresi linear berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian signifikansi koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya, yaitu:

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah tidak normal

- b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, digunakan uji *Rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang

signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji Durbin Watson ( $d$ ). Hasil perhitungan Durbin Watson ( $d$ ) dibandingkan dengan  $d_{tabel}$  pada  $\alpha=0.05$ .

Tabel  $d$  memiliki dua nilai, yaitu nilai batas ( $d_u$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk nilai  $n$  dan  $k$ .

Jika  $d < d_L$  ; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$  ; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$  ; terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$  atau  $4 - d_u \leq d - d_L$  ; pengujian tidak meyakinkan

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika  $VIF > 10$ , terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menurut (Herjanto, 2015:101) analisis regresi linear berganda yaitu suatu variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh suatu variabel lain melainkan beberapa variabel.

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sama halnya dengan (Sugiyono, 2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel yang tidak diketahui dari nilai yang diketahui dari dua atau lebih variabel. Lebih tepatnya, analisis regresi berganda membantu kita untuk memprediksi nilai Y untuk nilai-nilai tertentu dari  $X_1, X_2, \dots, X_k$ . Regresi berganda digunakan pada dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen. Menurut (Gujarati, 2003) asumsi-asumsi pada model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Model regresinya adalah linier dalam parameter.
- b. Nilai rata-rata dari error adalah nol.
- c. Variansi dari error adalah konstan (homoskedastik).
- d. Tidak terjadi autokorelasi pada error.
- e. Tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas.
- f. Error berdistribusi normal.

Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel Perilaku Kewargaan Organisasi ( $Y$ ). Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2016: 192})$$

Keterangan :

$Y$  = Perilaku Kewargaan Organisasi

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kecerdasan Emosional

$X_2$  = Kepuasan Kerja

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut.

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b1, b2 adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{a. } \sum y^2 &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \\ \text{b. } \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N} \\ \text{c. } \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N} \\ \text{d. } \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N} \\ \text{e. } \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N} \\ \text{f. } \sum x_1 x_2 &= \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N} \end{aligned}$$

$X_1$  dan  $X_2$  dapat dikatakan mempengaruhi  $Y$  jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan perubahan nilai  $Y$ , artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai  $Y$  juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai  $Y$  ini akan bervariasi namun nilai  $Y$  yang bervariasi tersebut semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain.

### 3. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen ( $X$ ) memiliki dampak terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

100% = Konstanta

Nadya Mahri, 2019

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.3 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang cukup positif dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mencari antara pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu Perilaku Kewargaan Organisasi (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t) sebagai berikut:

$$t = r_2 \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Dengan kriteria:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
2. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
3. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Berdasarkan statistika, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerima atau penolakan hipotesis dapat ditulis yaitu:

a. Hipotesis Pertama

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional sosial terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

b. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

**Nadya Mahri, 2019**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

c. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dapat menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)} \text{ (Sugiyono, 2013: 12)}$$

Keterangan:

$f_{hitung}$  = Nilai F yang dihitung

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Apabila  $F_h > F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
3. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis seperti diatas.

Nadya Mahri, 2019

*PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)